IX kadencja

SEJM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

■ **Komisji do Spraw Kontroli Państwowej (nr 71)**

z dnia 30 listopada 2021 r.

Pełny zapis przebiegu posiedzenia

Komisji do Spraw Kontroli Państwowej (nr 71)

30 listopada 2021 r.

Komisja do Spraw Kontroli Państwowej, obradująca pod przewodnictwem posła **Wojciecha Szaramy (PiS)**, przewodniczącego Komisji, rozpatrzyła:

– informację głównego inspektora pracy w sprawie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług w działaniach Państwowej Inspekcji Pracy realizowanych w latach 2016–2021.

W posiedzeniu udział wzięli: **Katarzyna Łażewska-Hrycko** główny inspektor pracy, **Jarosław Leśniewski** zastępca głównego inspektora pracy, **Dariusz Górski** p.o. dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia Głównego Inspektoratu Pracy.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Tadeusz Cieśluk** i **Tadeusz Oset** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

Dzień dobry. Otwieram posiedzenie Komisji do Spraw Kontroli Państwowej. Stwierdzam kworum.

W porządku obrad mamy rozpatrzenie informacji głównego inspektora pracy w sprawie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług w działaniach Państwowej Inspekcji Pracy realizowanych w latach 2016–2021.

Proszę panią Katarzynę Łażewską-Hrycko głównego inspektora pracy o przedstawienie informacji. Bardzo proszę, pani minister.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Szanowny panie przewodniczący, szanowni państwo, mam przyjemność zaprezentować państwu informację na temat działań Państwowej Inspekcji Pracy dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Jest to obszar stosunkowo nowy w naszej działalności. Zadania kontrolno-nadzorcze dotyczące delegowania pracowników w ramach świadczenia usług realizujemy dopiero od lipca 2016 r. Objęcie tej sfery stosunków pracy kontrolą i nadzorem ze strony Państwowej Inspekcji Pracy nastąpiło z dniem wejścia w życie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

Sama ustawa pojawiła się w polskim porządku prawnym jako konsekwencja wdrożenia do prawa krajowego dyrektyw europejskich o delegowaniu. Zadania, jakie nałożono na Państwową Inspekcję Pracy na mocy postanowień tej ustawy, są różnorodne i obejmują nie tylko kontrolę procesów delegowania. Ustawa bowiem ma charakter kompleksowy i obejmuje swoim zakresem kwestię delegowania pracowników z EOG i na terytorium RP. W szczególności ten drugi obszar ma dla naszego urzędu znaczenie. Po raz pierwszy bowiem na mocy postanowień ustawy inspektorzy pracy zyskali narzędzia do tego, aby weryfikować, czy pracownikowi skierowanemu czasowo do wykonywania pracy na terytorium Polski zapewniono właściwe warunki zatrudnienia.

Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług to nie tylko zdarzenia na europejskim rynku usług związane z aktywnością polskich przedsiębiorców za granicą, choć co istotne, nadal jesteśmy na tym rynku liderem, ale także coraz częściej przypadki kierowania do pracy na terenie naszego kraju pracowników firm zagranicznych świadczących usługi na rzecz polskich kontrahentów. W kontekście delegowania pracowników polskich firm do pracy za granicą działania Państwowej Inspekcji Pracy obejmują przede wszystkim współpracę z organami właściwymi innych krajów, które w ramach swoich kompetencji sprawdzają, czy polski przedsiębiorca kierujący pracow-

nika do pracy w innym kraju dopełnia obowiązków wynikających z przepisów kraju delegowania. Należy bowiem pamiętać, że organy Państwowej Inspekcji Pracy nie mają uprawnień do egzekwowania przepisów innych niż polskie. Dlatego też współpraca międzynarodowa w stosunkach zatrudnienia, gdzie dochodzi do styku systemów prawnych państwa wysyłającego i przyjmującego, jest niezbędna.

Działania związane z delegowaniem pracowników do pracy w Polsce obejmują z kolei sprawdzenie, czy określone zdarzenie związane z transferem pracownika firmy zagranicznej do Polski spełnia warunki do uznania, że mamy do czynienia z delegowaniem w ramach świadczenia usług, czy pracownikowi delegowanemu zapewniono właściwe warunki zatrudnienia na poziomie niemniej korzystnym niż wynikają one z przepisów Kodeksu pracy oraz czy pracodawca delegujący takiego pracownika dopełnił szeregu obowiązków tzw. administracyjnych, np. dotyczących powiadomienia Państwowej Inspekcji Pracy o fakcie delegowania pracownika do pracy w Polsce.

W przekazanym Komisji materiale staraliśmy się zaprezentować naszą działalność w obszarze delegowania pracowników możliwie jak najszerzej. Zawarto w nim także wnioski i rekomendacje dotyczące niezbędnych w naszej ocenie zmian, także legislacyjnych, które mogłyby zwiększyć z jednej strony skuteczność naszych działań, a z drugiej zwiększyć ochronę tej szczególnej grupy pracowników przed ewentualnymi nadużyciami ze strony pracodawców, którzy nie respektują obowiązującego prawa.

O zaprezentowanie materiału proszę pana Dariusza Górskiego, dyrektora Departamentu Legalności Zatrudnienia.

Pełniący obowiązki dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia Głównego Inspektoratu Pracy Dariusz Górski:

Szanowni państwo, pani minister, mam przyjemność zaprezentować informację skróconą dotyczącą problematyki delegowania pracowników w ramach świadczenia usług w działalności Państwowej Inspekcji Pracy prowadzonej w latach 2016–2021. Informacja, którą państwo otrzymaliście za rok 2021, obejmuje pierwsze półrocze. Dane liczbowe, które są tam zawarte, właśnie nie obejmują całego roku, tylko postaraliśmy się zaprezentować ten materiał w jakimś takim skróconym okresie pierwszego półrocza.

Mówiąc o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług w kontekście przepisów krajowych, nie można zapomnieć o tym, że podstawą tych regulacji prawnych są dyrektywy europejskie. Dyrektywa podstawowa o delegowaniu pracowników z 1996 r., dyrektywa wdrożeniowa to są takie przepisy, które pokazują nam, w jaki sposób egzekwować przepisy dyrektywy podstawowej i ostatnia dyrektywa z 2018 r., która zrewidowała przepisy dyrektywy podstawowej, nakładając także nowe zadania na Państwową Inspekcję Pracy.

Dyrektywa podstawowa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, jak sama jej nazwa wskazuje, była takim aktem podstawowym, mówiła tylko o tym, jakie minimalne warunki zatrudnienia należy zapewnić pracownikowi, który czasowo wykonuje pracę w innym państwie członkowskim, nie zrywając jednocześnie więzi prawnej ze swoim macierzystym pracodawcą oraz jednocześnie określała, jakie są mechanizmy współpracy pomiędzy organami właściwymi w państwach przyjmujących, które są zobowiązane do monitorowania tych warunków zatrudnienia. Jednak okazało się, że są to przepisy niewystarczające dla egzekwowania praw pracowników delegowanych i nie zapewniają skutecznych mechanizmów ich ochrony. Dlatego u podstaw tej dyrektywy tzw. wdrożeniowej było kilka podstawowych parametrów. Przede wszystkim doprecyzowano pojęcie delegowania, czyli takiego, co to jest. Jest to takie zdarzenie gospodarcze, które jest związane z transferem pracownika do wykonywania pracy w innym państwie w związku z usługą, którą wykonuje na terytorium innego kraju jego macierzysty pracodawca. Z drugiej strony komisja zauważyła, że niezbędna jest także poprawa systemu informowania o warunkach zatrudniania poprzez jedno oficjalne narzędzie, którym miały być krajowe strony internetowe o delegowaniu.

Określono także pewien katalog dopuszczalnych środków administracyjnych i mechanizmów kontroli, w które wyposażono organy nadzoru nad warunkami pracy, po to, aby skutecznie egzekwować uprawnienia pracowników delegowanych. Wreszcie usta-

nowiono w tych przepisach pewne rozwiązania związane z egzekucją transgraniczną kar i grzywien administracyjnych, które zostały nałożone na przedsiębiorcę w państwie przyjmującym w związku z tym, że nie respektuje on przepisów dotyczących delegowania. Pomimo tego, że dyrektywa wdrożeniowa jeszcze nawet nie wybrzmiała na poziomie legislacyjnym nie zaniechano prac nad rewizją dyrektywy podstawowej. Pojawiły się nowe regulacje w 2018 r. i termin ich wdrożenia przypadał na 30 lipca 2020 r. Polsce się udało te regulacje wdrożyć ustawą nowelizującą polską ustawę o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, która weszła w życie z dniem 4 września 2020 r.

Co pojawiło się w tych nowych przepisach? Przede wszystkim rozszerzono katalog sytuacji gospodarczych na rynku usług, które uznano za delegowanie. Komisja Europejska wyszła z założenia, że jeżeli jakieś procesy gospodarcze się zdarzają, to należy je ucywilizować i ubrać je w określone ramy prawne, w związku z czym pojawiły się pewne dopuszczalne mechanizmy tzw. delegowania łańcuchowego przy pracy tymczasowej. Nastąpiła zmiana katalogu minimalnych warunków zatrudnienia. Nie używa się już pojęcia płacy minimalnej, ale pracownik delegowany od pierwszego dnia delegowania, czyli wykonywania pracy w państwie członkowskim niż miejsce, gdzie jest zlokalizowany jego macierzysty zakład pracy, jest uprawniony do otrzymania takiego samego wynagrodzenia, jakie jest należne pracownikom w państwie przyjmującym, które wynika z przepisów powszechnie obowiązujących czy z układów zbiorowych pracy bądź orzeczeń arbitrażowych uznanych za powszechnie stosowane.

Wyodrębniono regulację dotyczącą pracowników tymczasowych, zobowiązując państwa członkowskie do stworzenia takich przepisów, które zapewniałyby tej grupie pracowników takie same uprawnienia jak rodzimym pracownikom tymczasowym. Ustanowiono ściślejsze mechanizmy współpracy pomiędzy organami właściwymi państw członkowskich, wyposażając je w dodatkowe instrumenty, m.in. w możliwość powiadamiania Komisji Europejskiej o takich sytuacjach, kiedy organ właściwy w innym państwie nie chce współpracować i odmawia wymiany informacji, które są niezbędne np. dla zakończenia procesu kontroli. Pojawiła się także konieczność modyfikacji krajowych, oficjalnych stron internetowych na temat delegowania pracowników, przede wszystkim w kontekście tych zmienionych warunków zatrudnienia i ram czasowych delegowania, o czym jeszcze będę mówił.

Mówiąc o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, trzeba pamiętać, że Polska do tej pory jest przede wszystkim krajem wysyłającym. Dane, które mamy na tym slajdzie, to nie są dane Państwowej Inspekcji Pracy, ale dane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, które pokazują nam, jaka jest skala delegowania pracowników z Polski do innych krajów. Zakład Ubezpieczeń Społecznych co roku potwierdza ponad 600 tys. sytuacji, w których pracownik skierowany do wykonywania pracy w innym państwie pozostaje w polskim systemie zabezpieczenia społecznego. Skala wydelegowania pracowników do Polski jest znacznie mniejsza, co będzie obrazował kolejny slajd.

Polska ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług to akt stosunkowo nowy, z 10 czerwca 2016 r. Byliśmy jednym z tych nielicznych państw, któremu się udało na czas wdrożyć te regulacje. Pan prezydent podpisał ustawę i 18 czerwca 2016 r. weszła ona w życie. W związku z tym, że mamy zrewidowane przepisy dyrektywy podstawowej o delegowaniu, konieczna była także nowelizacja tej ustawy, nad którą na poziomie roboczym pracowaliśmy wspólnie z ówczesnym Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, i wiele postulatów związanych z koniecznością zmiany tych przepisów nie tylko w kontekście implementowanej dyrektywy, ale także w związku z naszymi doświadczeniami z prowadzonych działań kontrolnych zostało uwzględnionych.

Dokonano przede wszystkim zmiany definicji pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP, w związku z tym, że mamy nową konstrukcję tego delegowania łańcuchowego. Nastąpiła zmiana katalogu warunków zatrudnienia, ponieważ zrewidowany został art. 3 dyrektywy podstawowej. W kontekście zrewidowanych regulacji europejskich również zobowiązano mocą ustawy przedsiębiorcę delegującego pracownika do Polski, pracownika tymczasowego, aby zapewnił mu takie same warunki zatrudnienia jak krajowemu pracownikowi tymczasowemu. Nastąpiła także aktualizacja strony internetowej o delegowaniu pracowników, czyli tego oficjalnego krajowego narzędzia stanowią-

cego źródło informacji o zasadach i trybie delegowania pracowników do Polski, za które odpowiadamy jako urząd, a strona jest administrowana aktualnie przez Ministerstwo Rozwoju i Technologii, jeśli dobrze pamiętam.

Rozszerzono katalog obowiązków pracodawcy i użytkownika w kontekście właśnie tych nowych przepisów dotyczących delegowania łańcuchowego. Rozszerzono także zakres kontroli Państwowej Inspekcji Pracy poprzez możliwość uzyskiwania danych z postępowań podatkowych.

Wnioski, które otrzymujemy z organów właściwych innych państw, dotyczą nie tylko informacji z pozostających w naszym zakresie działań, ale także pozostających w kompetencji organów podatkowych. W wielu przypadkach instytucje skarbowe odmawiały nam udzielania informacji, powołując się na przepisy Ordynacji podatkowej, które w katalogu instytucji uprawnionych do pozyskiwania tych danych nie wymieniały Państwowej Inspekcji Pracy, mimo że w ustawie o delegowaniu taka kompetencja została nam przyznana. Zwiększono także możliwość dla Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie pozyskiwania informacji w obszarze delegowania pracowników od innych organów krajowych m. in. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i organów skarbowych nie tylko w konsekwencji wniosków o udzielenie informacji, które wpływają do nas z zagranicznych organów właściwych, ale także w takich przypadkach, kiedy kontrole są prowadzone z naszej własnej inicjatywy np. na podstawie skargi czy powiadomienia od innego organu.

Rozszerzono możliwość stosowania środków prawnych Państwowej Inspekcji Pracy nie tylko na sytuacje związane z niezapewnieniem określonych warunków zatrudnienia pracownikowi delegowanemu, ale także za niedopełnienie różnego rodzaju obowiązków administracyjnych, chociażby związanych ze składaniem oświadczenia o delegowaniu i przechowywaniu dokumentów określonych ze stosunku pracy na terytorium Polski czy wyznaczenie osoby pośredniczącej w kontaktach pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy i przedsiębiorcą zagranicznym.

Mówiliśmy o tym, że podstawą procesów delegowania jest przede wszystkim wymiana informacji z organami właściwymi, ponieważ są to takie zdarzenia gospodarcze i takie stosunki pracy, gdzie dochodzi do styku systemów prawnych państwa wysyłającego i państwa przyjmującego. Delegowanie bowiem zakłada, że więź prawna pracodawcy macierzystego i jego pracownika w okresie delegowania, czyli wykonywania czasowo pracy za granicą nie ustaje. Natomiast dokonuje się pewnego rodzaju modyfikacja obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy w kontekście tego, że w czasie, kiedy pracownik jest delegowany do wykonywania pracy za granicą, jego pracodawca musi respektować także przepisy państwa przyjmującego.

Wymiana informacji od lat jest realizowana w Głównym Inspektoracie Pracy. Zobaczcie państwo, że liczba tych spraw, które są objęte wymianą informacji, z roku na rok rośnie, a rok pandemiczny, czyli rok 2020, powodował tylko nieznaczne zmniejszenie liczby spraw objętych delegowaniem i wymianą informacji.

Współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z wybranymi instytucjami w latach 2016–2020 pokazuje, że mamy tak naprawdę kilku stałych klientów. Belgia i Francja są to te państwa, czy te instytucje kontrolne z tych krajów bardzo często składają do nas wnioski o udzielenie informacji. Wiemy, że te wnioski są następstwem kontroli prowadzonych przez tamtejsze służby kontrolne w stosunku do polskich przedsiębiorców delegujących. W 2020 r. mamy znaczny wzrost wniosków, które napływały do nas z Austrii, przede wszystkim są to wnioski związane z powiadamianiem o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej oraz wnioski dotyczące egzekucji takich kar i grzywien.

Kilka danych statystycznych. W latach 2016–2020 inspektorzy pracy przeprowadzili prawie 1000 kontroli problematyki delegowania pracowników z terytorium RP do pracy w innych krajach europejskich, natomiast w pierwszym półroczu 2021 r. – 97 kontroli. Przedsiębiorstwa w sektorach, które objęte są tymi kontrolami, dotyczą przede wszystkim budownictwa, przetwórstwa przemysłowego, usług administrowania, pod którą kryje się praca tymczasowa jako jeden z typów delegowania oraz transport i gospodarka magazynowa.

Obserwujemy kilka nieprawidłowości czy kilka tendencji stałych związanych z delegowaniem pracowników polskich firm do czasowego wykonywania pracy za granicą.

Przede wszystkim te przedsiębiorstwa, które naruszają przepisy państwa przyjmującego związanych z delegowaniem, naruszają często także przepisy polskiego prawa pracy. Zdarzają nam się sytuacje związane z omijaniem przepisów o wynagrodzeniu za pracę obowiązującym w kraju oddelegowania poprzez niezapewnienie tego wynagrodzenia w odpowiedniej wysokości albo rekompensowanie pewnych należności świadczeniami z tytułu odbywanej podróży służbowej, co w wielu krajach nie jest uznawane za spełnienie standardu związanego z wynagrodzeniem.

Ujawniamy także przypadki związane z zastępowaniem zatrudnienia pracowniczego osób delegowanych stosunkami cywilnoprawnymi. W wielu sytuacjach osoby, które są kierowane do wykonywania pracy za granicą, wiąże z tym podmiotem wysyłającym z Polski cywilnoprawna umowa zlecenia. Przedsiębiorcy, którzy naruszają przepisy prawa pracy, zawierając tego typu umowę w sytuacji, w której ta więź prawna łącząca dwie strony powinna być więzią pracowniczą, tłumaczą to w ten sposób, że nie dochodzi do naruszenia przepisów państwa przyjmującego, ponieważ tam definicja pracownika jest szersza i nasi zleceniobiorcy wpisują się w tę definicję. W związku z tym polski przedsiębiorca delegujący i tak zobowiązany jest do zapewnienia tych standardów zatrudnienia wynikających z przepisów państwa przyjmującego, natomiast nie ma konieczności zapewnienia tych standardów ochronnych wynikających z polskich regulacji prawa pracy.

Co obserwujemy ostatnio, jako bardzo intensywną tendencję, to korzystanie z usług biur wirtualnych. Przedsiębiorstwa-skrzynki pocztowe to zmora nie tylko naszej działalności, kiedy nie mamy możliwości przeprowadzenia kontroli, to także zjawisko powszechne w Europie i aktualnie bardzo szeroko też dyskutowane. Aktualna tendencja wiąże się także z obecnością obywateli krajów trzecich za granicą, którzy świadczą pracę za granicą. Z jednej strony ci, którzy także są nielegalnie zatrudnieni w Polsce, ale również ci, którzy są objęci tzw. pozornym delegowaniem. Czyli to są takie sytuacje, kiedy pracownika nie można uznać za delegowanego, ponieważ wcześniej nie wykonywał pracy w Polsce, jego zamiarem nie było wykonywanie pracy w Polsce, a legalizacja jego zatrudnienia i pobytu na terytorium naszego kraju miała służyć jedynie jako przepustka do tego, żeby mógł wykonywać pracę w innym państwie członkowskim.

Jeśli chodzi o zadania Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze delegowania, są one bardzo szerokie. Z jednej strony, jeśli chodzi o delegowanie pracowników do Polski, odbieramy od przedsiębiorców zagranicznych dokumenty notyfikujące fakt delegowania, które z jednej strony dają nam możliwość wskazania, jaką mamy skalę tego procesu do Polski, a z drugiej strony jest to narzędzie, dzięki któremu mamy możliwość przeprowadzenia realnej kontroli. Taki też był cel ustawodawcy, ponieważ te oświadczenia stanowią źródło typowania dla nas podmiotów do prowadzenia czynności kontrolnych. Państwowa Inspekcja Pracy została także zobowiązana do prowadzenia krajowej oficjalnej strony internetowej o delegowaniu pracowników jako jedynego takiego oficjalnego narzędzia czy źródła informacji o obowiązkach nałożonych na przedsiębiorców zagranicznych delegujących pracowników do naszego kraju.

Przede wszystkim to, co jest najbardziej istotne w ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, to realizacja zadań kontrolno-nadzorczych. Zadanie stosunkowo nowe, realizowane przez nas praktycznie od lipca 2016 r., które koncentruje się na trzech podstawowych parametrach. Pierwszy: oceny prawidłowości procesu delegowania, czyli wskazania, czy rzeczywiście określone zdarzenie gospodarcze związane z transferem pracownika do wykonywania pracy w Polsce może być uznane za delegowanie przez pryzmat zarówno okoliczności dotyczących przedsiębiorstwa delegującego, jak i samego pracownika delegowanego. Drugi aspekt tych kontroli związany jest z zapewnieniem pracownikom delegowanym określonych warunków zatrudnienia, niemniej korzystnych niż wynikają one z przepisów prawa pracy i innych przepisów regulujących prawa pracowników. Trzeci aspekt naszych kontroli to jest sprawdzenie, czy przedsiębiorca delegujący dopełnił tzw. obowiązków informacyjnych związanych np. ze złożeniem oświadczenia o delegowaniu, z wyznaczeniem osoby pośredniczącej w kontaktach czy przechowywaniem dokumentów ze stosunku pracy pracownika delegowanego na terytorium Polski.

Kilka słów na temat skali delegowania i obywatelstwa pracowników, którzy są delegowani do Polski. Zobaczcie państwo, że w tym procesie realizowanym na terytorium RP grupą dominującą są obywatele Ukrainy, czyli przedsiębiorcy z siedzibą na terytorium Ukrainy najczęściej delegują pracowników do wykonywania pracy w Polsce. Z tym też wiąże się szereg nadużyć i zjawisk niepożądanych, związanych m.in. właśnie z tymi konstrukcjami pozornego delegowania, który w Europie jest nazywany *fake posting*, a więc takich przypadków, w których dochodzi do transferu pracownika pod pozorem delegowania, a tak naprawdę od strony prawnej z takim delegowaniem nie mamy do czynienia. Drugą grupą przedsiębiorstw są to już przedsiębiorcy unijni, przedsiębiorcy niemieccy, co z kolei nie przekłada się na naszą współpracę z niemieckimi organami właściwymi.

Kilka liczb obrazujących delegowanie czy skalę delegowania pracowników do Polski.

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

Może przejdźmy już do podsumowania i wniosków, bo tę informację dostaliśmy. Potem może będą jakieś pytania szczegółowe posłów, to wtedy rozwiniemy tę odpowiedź.

Pełniący obowiązki dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP Dariusz Górski:

Dobrze, bardzo proszę. Chciałem się zatrzymać na tych ostatnich slajdach, które mówią o postulowanych przez nas zmianach w sferze legislacyjnej i organizacyjnej, zarówno w sferze delegowania z Polski, jak i delegowania do Polski. W sferze delegowania z Polski widzimy potrzebę rozwijania współpracy z organami właściwymi innych państw członkowskich. Jeśli chodzi o delegowanie do Polski, to z kolei zacieśnienia współpracy z instytucjami nadzoru w krajach trzecich, ponieważ tam mechanizmy współpracy administracyjnej ustanowione przez przepisy europejskie po prostu nie funkcjonują.

Postulowaliśmy konieczność wprowadzenia zmiany, jeśli chodzi o funkcjonowanie biur wirtualnych po to, żeby zahamować proces nadużyć w tym zakresie. Postulowaliśmy także zmiany związane z wydawanymi zezwoleniami na pracę tak, aby fakt, że ktoś nie prowadzi rzeczywistej działalności, stanowi przesłankę obligatoryjną do odmowy wydania dokumentów legalizujących zatrudnienie obcokrajowca.

Nasz standardowy postulat, który od lat zgłaszamy na różnego rodzaju forach, to umożliwienie Państwowej Inspekcji Pracy bezpośredniego dostępu do baz danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie tylko w zakresie składek pracowników delegowanych, lecz także w kontekście deklaracji A1 wydawanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a o co pytają nas zagraniczne organy właściwe. Bardzo dziękuję za uwagę.

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

Dziękuję bardzo.

Proszę, czy są jakieś pytania, jakieś uwagi ze strony posłów? Pan poseł Koperski.

Poseł Przemysław Koperski (Lewica):

Pani minister, panie przewodniczący, panie dyrektorze, bardzo dziękuję za tę informację, jest niezmiernie interesująca i ta fotografia na pewno dobrze ukazuje to, co się dzieje na europejskim rynku pracy w zakresie pracowników delegowanych. Cieszę się również z tego, że państwo uwzględniliście rekomendację, żeby na końcu znalazły się propozycje zmian. Jednak to, czego mi brakuje – i tutaj prośba taka formalna, żeby to uzupełnić w tym dokumencie – żeby te rekomendacje były skierowane do konkretnych podmiotów. Jeżeli państwo mówicie o rozwijaniu współpracy z organami właściwymi państw członkowskich, to nie wiem, czy chodzi wam o publiczne służby zatrudnienia, czy chodzi wam o EURES. Musicie po prostu określić, do kogo jest to skierowane: czy to jest skierowane do tych naszych krajowych sieci, czy to jest bardziej skierowane do ministerstwa. Musimy to wiedzieć.

Kolejne to jest zacieśnienie współpracy z instytucjami nadzoru nad warunkami pracy w krajach trzecich. Rozumiem, że chodzi o instytucje bliźniacze do Państwowej Inspekcji Pracy. Jednak kto ma to zrealizować? Chyba to jest takie zalecenie do was wewnętrzne, że wy sami sobie planujecie, że powinniście tę współpracę zacieśnić. Zależałoby mi na tym, żeby dobrze zrozumieć państwa intencje.

Głos z sali:

Należy przekazać Sejmowi, że więcej środków potrzeba.

Poseł Przemysław Koperski (Lewica):

Może i wtedy te środki należy przyznać, bo jednak te dziesiątki, setki tysięcy pracowników oczekują wsparcia, a to, że Polacy pracują za granicą, nie znaczy, że nie mają mieć wsparcia ze strony Państwowej Inspekcji Pracy. Wsparcie jest bardzo potrzebne. Dlatego mam taką prośbę o uzupełnienie tego dokumentu i wskazanie – bo to są wnioski de lege ferenda tak naprawdę – do których instytucji kierujecie te swoje propozycje. Za informację bardzo dziękuję, jest bardzo ciekawa, bogata, dobrze zaprezentowana.

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

Czy jeszcze ktoś? Może państwo chcielibyście w dwóch zdaniach ustosunkować się do tego, co było tutaj powiedziane przez pana posła?

Pełniący obowiązki dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP Dariusz Górski:

Tak, oczywiście. Chciałbym tylko zwrócić uwagę, że w ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług jest definicja organu właściwego. Czyli jest to taka instytucja w państwie członkowskim, także w Polsce, która jest odpowiedzialna za monitorowanie warunków zatrudnienia i za współpracę ze swoim odpowiednikiem w innym kraju europejskim. Zacieśnienie tej współpracy jest jakby dostrzegalną przez nas potrzebą zapewnienia skutecznych mechanizmów ochrony w takich sytuacjach, kiedy nie jesteśmy w stanie jako organ nadzoru i kontroli przestrzegania polskiego ustawodawstwa pracy wyegzekwować określonych warunków zatrudnienia wynikających z przepisów państwa przyjmującego. Dlatego jest nam potrzebna ta współpraca z innymi instytucjami europejskimi i tak są realizowane w większości kontrole procesów delegowania z Polski. Czyli zbieramy informacje, przekazujemy je do organu właściwego, żeby te instytucje były w stanie zweryfikować i podjąć właściwe decyzje w kontekście własnych regulacji prawnych co do tego, czy przedsiębiorstwa polski respektował te warunki zatrudnienia, czy ich nie respektował. Możemy mieć swoje podejrzenie, ale tego nie wyegzekwujemy. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

Dziękuję.

Poseł Przemysław Koperski (Lewica):

Przepraszam, to jeszcze jedną rzecz, rozumiem, że to nie jest skierowane… właściwa instytucja, ale pewne zadania w zakresie legalności zatrudnienia u nas, jeżeli chodzi o Polskę, wykonuje wojewoda, część realizujecie wy, część realizują służby EURES, tak że tutaj też jest wielorakość tych instytucji, które realizują te zadania. Jeżeli teraz będzie konkretne wskazanie, że państwo uważacie, że właśnie te sieci EURES-owskie albo administracja rządowa powinna się czymś zająć, to powinno to być jasno wskazane. Dla pana to może być oczywiste, która instytucja jest właściwa, ale ten gąszcz przepisów, zmian i różnorakość rozwiązań w poszczególnych krajach europejskich może spowodować to, że te wnioski trafią gdzieś w pustkę i nikt nie będzie się czuł odpowiedzialny za ich realizację. Państwo kierując do nas te wnioski, mówicie, żeby zmienić coś jednak w naszym, bo my jesteśmy polskim parlamentem i możemy oddziaływać na to, co się dzieje w Polsce. Jeżeli chcielibyśmy coś zmienić we Francji czy w Niemczech, to chyba MSZ musiałby być wtedy uruchomiony, ale to też trzeba by wskazać. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

Pan przewodniczący Janusz Śniadek.

Poseł Janusz Śniadek (PiS):

Jeśli można, to mam taką drobną prośbę. Na tym dokumencie mamy co prawda świeżą datę – listopad 2021 r. Domyślam się, że prezentacja, którą pan nam pokazywał, była robiona już później, jak ten dokument powstał. Natomiast przyznam, że w tej prezentacji były bardzo ciekawe wykresy kołowe ilustrujące pewne rzeczy, zjawiska. Ja tu gorączkowo szukałem w tym dokumencie tych wykresów i nie znajdując ich, przeżyłem duże

rozczarowanie. Czyli taka sugestia na przyszłość, żeby przy tego rodzaju prezentacjach jednak posługiwać się takimi materiałami czy tabelami, które możemy również znaleźć w tych… To taki przytyk trochę.

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

Jeszcze ktoś z państwa posłów chciał zabrać głos? Nie.

Proszę, pani minister.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Dziękuję, panie przewodniczący. Szanowni państwo, ja tylko bardzo krótko, odnosząc się tutaj do uwag pana posła Koperskiego, oczywiście uzupełnimy ten materiał, a część rzeczy jest dla nas oczywistych. Natomiast te wnioski, które mają taki bardzo ogólny charakter, żeby też przedstawić państwu te najważniejsze informacje, które wynikają z tych naszych analiz, kierujemy co do zasady do właściwych ministerstw w pierwszej kolejności w zakresie naszych własnych kompetencji, dopiero jak to nie jest możliwe, to staramy się w inny sposób tutaj reagować na te sytuacje. Rzeczywiście zdecydowanie lepiej wygląda współpraca z instytucjami europejskimi, gdzie działamy w ramach Stowarzyszenia Wyższych Inspektorów Pracy i mamy pewne mechanizmy już wieloletnio wypracowane. Tutaj m.in. na slajdach był przykład Ukrainy i tu pewnie rzeczywiście dużo trudniej tę współpracę taką satysfakcjonującą dla nas uzyskać. Natomiast oczywiście, jeżeli będziecie państwo zainteresowani, to myślę, że na adres pana przewodniczącego do sekretariatu Komisji doślemy te materiały w formie graficznej, żebyście państwo mieli dostępne te wykresy, które obrazują w taki bardziej przystępny sposób te dane statystyczne.

Jeszcze, jeśli państwo pozwolą, to oddałabym głos panu zastępcy Jarosławowi Leśniewskiemu.

Zastępca głównego inspektora pracy Jarosław Leśniewski:

Krótko podsumowując, tutaj pan poseł ma oczywiście rację…

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

Proszę zaczekać, trzeba włączyć mikrofon.

Zastępca głównego inspektora pracy Jarosław Leśniewski:

Odpowiadając na pytanie pana posła, oczywiście pan poseł ma rację, sporządziliśmy bardzo długi materiał, niestety on miał 50 stron. Chcieliśmy te wszystkie materiały zawrzeć w jednym i zawarliśmy w materiale bardzo dużo tabelek, natomiast robiąc prezentację, zebraliśmy te tabelki do takiego fajnego jednego wykresu. Może faktycznie warto by również taki wykres… Natomiast tabelek mamy dużo, a zebraliśmy to w jeden, który faktycznie to obrazuje. Taka uwaga dla nas, oczywiście to uwzględnimy.

Odpowiadając na pytanie pana posła, faktycznie na tym slajdzie nazwaliśmy to wnioski legislacyjne i organizacyjne. Ma pan rację, część jest dla nas, część to są typowe legislacyjne, które będą w sprawozdaniu i są w sprawozdaniu Głównego Inspektora Pracy, i będziemy o nie wnosili do właściwych ministrów. Natomiast te, na które pan znalazł, to pierwsze dwa są dla nas. Mamy też ciekawe i bogate doświadczenie, i również w sprawozdaniu to opiszemy. Chcemy – to, o czym mówił pan dyrektor – nawiązać ściślejszą współpracę z Ukrainą. Zależy nam na tym, bo tam tych biur łącznikowych niestety nie ma. O ile nam się fajnie współpracuje z innymi państwami, to z Ukrainą trochę gorzej, z racji tego, że wymiana informacji jest trudniejsza. Natomiast pracujemy nad porozumieniem, próbujemy poprzez nasze kanały inspekcyjne również te sprawy dograć.

Również zwracamy uwagę, jeżeli chodzi o państwa właściwe, państwa członkowskie, nad tym również pracujemy, też z chęcią się tym pochwalimy. Tutaj pani minister wpisała, już jesteśmy na etapie takim końcowym sfinalizowania naszego porozumienia z Francją, też się tym z chęcią pochwalimy, gdzie doprecyzowaliśmy pewne zagadnienia współpracy, czyli typowy wniosek dla nas. Pracujemy nad współpracą, usprawnieniem współpracy z Niemcami i z Austrią, w szczególności z Austrią, bo ona tam była na pierwszym miejscu, jeżeli chodzi o wymianę. Mamy też już przygotowaną formę nowelizacji naszego porozumienia z Czechami, z chęcią się tym pochwalimy. Będzie na pewno sprawozdanie, a tutaj faktycznie było to na jednym slajdzie, ale na pewno o wnioskach

legislacyjnych i o tych zmianach, o naszej wymianie informacji nie będziemy zapominali również w sprawozdaniu. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

Dziękuję bardzo.

Komisja przyjęła do wiadomości informację przedstawioną przez Państwową Inspekcję Pracy. Dziękuję państwu za udział, za przygotowanie tej informacji.

Zamykam posiedzenie Komisji do Spraw Kontroli Państwowej.